



Sygn. akt II PK 21/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. D.

przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, przeproszenie, zaniechanie naruszania dóbr osobistych i odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 19 listopada 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od postanowienia Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 7 czerwca 2018 r., sygn. akt III APz (...),

**uchyla zaskarżone postanowienie oraz poprzedzające je
postanowienie Sądu Okręgowego w W. z dnia 13 lutego 2018 r. i
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 13 lutego 2018 r. Sąd Okręgowy w W. odrzucił pozew P.D. przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu w W. w sprawie o

zadośćuczynienie i z tytułu mobbingu, o przeproszenie, zaniechanie naruszania dóbr osobistych i o odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych.

Podstawą prawną decyzji procesowej Sądu pierwszej instancji był art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. W ocenie tego Sądu Centralne Biuro Antykorupcyjne nie ma zdolności sądowej. Pozew powinien być skierowany przeciwko Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie. Skoro jednak powód, pomimo pouczenia go o cywilnym charakterze sprawy oraz błędnym oznaczeniu strony pozwanej, nie dokonał w tym zakresie stosownej modyfikacji, a jednocześnie podtrzymał powództwo przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu w W., to pozew podlegał odrzuceniu.

Postanowienie Sądu Okręgowego zaskarżył zażaleniem powód. Wskazał na naruszenie art. 1 k.p.c., art. 459 k.p.c. (twierdząc, że sprawa ma charakter pracowniczy), art. 460 § 1 k.p.c., art. 67 § 2 k.p.c., art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. w związku z art. 199 § 2 k.p.c. w związku z art. 70 § 1 k.p.c., art. 477 zdanie pierwsze k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 3 k.p., art. 45 ust. 1 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Postanowieniem z dnia 7 czerwca 2018 r. Sąd Apelacyjny w [...]. oddalił zażalenie. Sąd ten uznał, że przepisy szczególne nie przyznają osobowości prawnej Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu, a zatem Sąd pierwszej instancji słusznie ocenił, że nie ma ono zdolności sądowej w rozumieniu art. 64 k.p.c. Podmiot ten nie może występować w procesie cywilnym jako strona, z wyjątkiem spraw ze stosunku pracy łączącego tę jednostkę z jej pracownikiem, bowiem jako pracodawca posiada zdolność sądową i procesową, niezależnie od braku osobowości prawnej (art. 460 § 1 k.p.c.).

Mając na uwadze tę regułę, Sąd odwoławczy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie było bezsporne, że roszczenia powoda przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu wynikają ze stosunku służbowego, a więc są to roszczenia osoby niepozostającej w stosunku pracy z jednostką, w której pełnił on służbę. W tej sytuacji strona pozwana nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., ponieważ nie istnieje stosunek pracy, co z kolei prowadzi do kategorycznego wniosku, że CBA nie ma w tym postępowaniu zdolności sądowej. Powyższe

znajduje potwierdzenie w doktrynie, gdzie ugruntowany jest pogląd, że stosunki służbowe w służbach mundurowych nie są stosunkami pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Również w judykaturze wskazuje się jednoznacznie na odrębność stosunków służby w służbach mundurowych i stosunków pracy w rozumieniu Kodeksu pracy.

Sąd drugiej instancji dodał, że stosunki służby w służbach mundurowych regulowane są przepisami odrębnymi, a tylko w sprawach nieunormowanych pragmatykami służbowymi stosuje się posiłkowo przepisy prawa pracy, ale na podstawie wyraźnych odesłań lub w drodze analogii w celu usunięcia rzeczywistych luk w tych regulacjach. Jak wynika z ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. Nr 104, poz. 708 ze zm.) ustawodawca zawarł wyraźne odesłanie do przepisów prawa pracy tylko w odniesieniu do spraw bezpieczeństwa i higieny służby (art. 56a ustawy). Oznacza to, że ustawodawca nie przewidział posiłkowego stosowania przepisów prawa pracy do innych sporów wynikłych na tle realizacji służbowego stosunku zatrudnienia (o charakterze administracyjnoprawnym). Podsumowując, Sąd Apelacyjny stwierdził, że skoro bezsporne jest, iż powód jako funkcjonariusz CBA, pozostawał w stosunku służbowym i wykonywał swoje obowiązki w oparciu o służbowy stosunek zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym, to bez wątpienia nie jest on pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy, natomiast CBA, pomimo wyodrębnienia organizacyjnego, nie ma zdolności sądowej do występowania w niniejszym procesie. Roszczenia powoda są więc roszczeniami cywilnoprawnymi, a zdolność sądowa w niniejszej sprawie przysługuje, zgodnie z art. 67 § 2 k.p.c., Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się, dochodzone roszczenie. Wobec tego trafna jest decyzja Sądu pierwszej instancji o odrzuceniu pozwu wniesionego przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu jako samodzielnej jednostce.

Sąd drugiej instancji podniósł także, że skoro brak było podstaw do zaliczenia sprawy do spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c., (do których, zgodnie z art. 459 k.p.c. stosuje się przepisy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy), to nie sposób uznać, aby Sąd Okręgowy naruszył przepis art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. rozstrzygając sprawę w składzie jednego

sędziego zawodowego, zamiast w składzie ławniczym. Bezpodstawny okazał się również zarzut naruszenia art. 477 zdanie drugie 2 k.p.c. przez jego niezastosowanie, gdyż przepis ten ma zastosowanie tylko w sprawach pracowniczych.

Postanowienie Sądu odwoławczego zaskarżył skargą kasacyjną powód. Uznał, że doszło do naruszenia:

- art. 22 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż między powodem, a stroną pozwaną nie istniał określony rodzaj stosunku pracy, mimo że powód jako pracownik na podstawie aktu mianowania wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym i pobierał za to wynagrodzenie, co skutkowało nieuznaniem przez Sąd strony pozwanej za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p.

- art. 5 k.p. przez jego niezastosowanie, w sytuacji w której przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, regulujące szczególnie rodzaj stosunku pracowniczego, jakim był objęty powód, nie normowały kwestii gwarancji ochronnych i postępowania, przysługujących funkcjonariuszom służb mundurowych przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem czy mobbingiem, a co za tym idzie, w tej materii należało stosować w odpowiednim zakresie przepisy Kodeksu pracy nie tylko w drodze wyraźnych odesłań, ale również w drodze analogii w celu usunięcia rzeczywistych luk w tych regulacjach;

- art. 3 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że strona pozwana w sprawie nie jest pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy, podczas gdy zgodnie z przepisem Centralne Biuro Antykorupcyjne jest jednostką organizacyjną, nieposiadającą osobowości prawnej, która zatrudnia pracowników, a co za tym idzie posiada status pracodawcy oraz zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy,

- art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c. przez nieuznanie przez Sąd przedmiotowego postępowania jako sprawy z zakresu prawa pracy,

- art. 460 § 1 k.p.c. przez nieuznanie przez Sąd zdolności sądowej i procesowej strony pozwanej i ocenę jej zgodnie z art. 67 § 2 k.p.c., co skutkowało odrzuceniem pozwu przez Sąd pierwszej instancji na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c.

- art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. i art. 379 pkt 4 k.p.c. przez nieuchylenie przez Sąd drugiej instancji wyroku wydanego w warunkach nieważności postępowania.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została wniesiona od postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu. Oznacza to, że tylko ten aspekt podlega kontroli przez Sąd Najwyższy. Znaczenie ma zatem czy w sprawie znajduje zastosowanie art. 199 pkt 3 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd odrzuci pozew, jeśli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej. W ocenie Sądu odwoławczego, a wcześniej Sądu pierwszej instancji brak ten dotyczy pozwanego (Centralnego Biura Antykorupcyjnego). Oceniając tę kwestię z pozycji art. 64 § 1 k.p.c. kwalifikacja ta nie budzi wątpliwości. Poza sporem bowiem jest, że Centralne Biuro Antykorupcyjne nie jest osobą prawną. Sprawa nie jest już tak jednoznaczna, jeśli uwzględni się, że art. 64 § 1¹ k.p.c. głosi, iż zdolność sądową mają także jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Z przepisu tego wynika kilka istotnych konkluzji. Po pierwsze, staje się jasne, że art. 199 pkt 3 k.p.c. należy odnosić również do tego przepisu. Oznacza to, że odrzucenie pozwu jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy żaden przepis ustawy nie przyznaje stronie zdolności sądowej. Po drugie, przepisem przyznającym zdolność sądową w rozumieniu art. 64 § 1¹ k.p.c. jest art. 460 § 1 k.p.c., z którego wynika, że status ten posiada pracodawca „choćby nie posiadał osobowości prawnej”. W rezultacie, pozwanie jednostki organizacyjnej (bez osobowości prawnej), zakwalifikowanej jako pracodawca, wyklucza odrzucenie pozwu. Po trzecie, i co najważniejsze, art. 64 § 1¹ k.p.c. statuuje „procesowe”, a nie „materialnoprawne” postrzeganie jednostek organizacyjnych, którym przyznano zdolność sądową. Znaczy to tyle, że to przepisy prawa procesowego określają zdolność sądową. Każde to oceniać przekaz płynący z art. 460 § 1 k.p.c. samodzielnie, a przepisy prawa materialnego regulujące tę

kwestię (w przypadku pracodawcy chodzi o art. 3 k.p.) stosuje się pomocniczo, pod warunkiem, że zapożyczenie nie kłóci się z celem i funkcją przepisu prawa procesowego.

W rozpoznawanej sprawie jest jasne, że powód traktuje siebie jako pracownika, jest zdania, że służba w CBA skutkuje powstaniem stosunku pracy. Konsekwencją tego przekonania jest wybranie „pracowniczego” reżimu dochodzenia roszczeń, jak również oparcie ich o przepisy prawa materialnego, które określają relację między pracownikiem i pracodawcą. W tym miejscu należy się na chwilę zatrzymać. Sąd pierwszej instancji, a za nim Sąd odwoławczy zbadały materialną podstawę roszczeń i doszły do wniosku, że pozwany nie jest pracodawcą, gdyż trony nie łączył stosunek pracy. Konkluzja mająca źródło w prawie materialnym została odniesiona do sfery procesowej, co skutkowało stwierdzeniem, że pozwany nie ma zdolności sądowej. Rzecz w tym, że kolejność ta jest nieodpowiednia i prowadzi do fałszywych wniosków. Chodzi o to, że przesądzenie braku statusu pracodawcy na gruncie art. 3 k.p., z uwagi na brak połączenia się stosunkiem pracy w rozumieniu art. 2 k.p., nie daje pewności, że w postępowaniu sądowym brał udział podmiot nie będący pracodawcą w znaczeniu art. 460 § 1 k.p.c. Prawo proceduralne jest autonomiczne względem prawa materialnego. Rozdźwięk ten wynika z odmiennych funkcji i celów, które zostały mu przypisane. Wystarczy wskazać, że przepisy Kodeksu pracy wytyczają granicę między zatrudnieniem pracowniczym a innymi formami prawnymi, w ramach których świadczona jest praca zarobkowa. W tym celu określają pojęcia takie jak pracownik, pracodawca, stosunek pracy. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego wychodzą z innego założenia. Koncentrują uwagę na zapewnieniu ładu w procesie dochodzenia roszczeń, których podstawą prawną są przepisy prawa materialnego. Optyka ta nie stoi na przeszkodzie traktowania jako pracodawcę osobę, której status ten w rozumieniu prawa materialnego nie przysługuje. Inaczej rzecz ujmując, pojęcia używane przez Kodeks postępowania cywilnego korespondują z czynnikiem funkcjonalnym, a zatem ich kategoryzacja materialnoprawna nie jest decydująca. Kwalifikując wprost, status pracodawcy w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c. posiada ten, kto jest tak postrzegany przez powoda, a nie ten, komu status taki nadaje art. 3 k.p.

Przedstawiona teza, mająca zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia, znajduje uzasadnienie w wielu argumentach. Pierwszy z nich wynika z ogólnych przemyśleń. Przepisy postępowania regulują proces poznawczy, który ma doprowadzić do wiążącej konkluzji znajdującej odzwierciedlenie w przepisach prawa materialnego. W chwili wszczęcia postępowania nie jest jasne, która strona ma rację. Powód domagający się roszczeń z Kodeksu pracy twierdzi, że ma status pracownika, pozwany temu zaprzecza. Przepisy postępowania mają za zadanie rozstrzygnąć merytorycznie tę rozbieżność. Wątpliwości co do statusu podmiotowego pozwanego (czy jest on pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.) mają charakter wtórny względem przesądzenia o charakterze przedmiotowym (co koncentruje uwagę na istnieniu między stronami stosunku pracy). W rezultacie, aspekt przedmiotowy determinuje wątek przedmiotowy. Odwołanie się do art. 199 pkt 3 k.p.c. odwraca tę relację. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zdolność sądowa dotyczy sfery podmiotowej, a nie przedmiotowej. Oznacza to, że jej przesądzenie nie może odbyć się inaczej niż przez uprzednie stanowcze określenie, że strony nie łączył stosunek pracy. W rezultacie, rozstrzygnięcie wątku procesowego z art. 199 pkt 3 k.p.c. zdeterminowane jest zawyrokowaniem co do przedmiotu pozwu. Wyjaśnia to, że z konstrukcyjnego punktu widzenia odrzucenie powództwa trudne jest do zaakceptowania. Funkcją procedury cywilnej jest rozstrzygnięcie sporu, który wynika ze stanowisk stron, a przeszkody formalne uniemożliwiają osiągnięcie tego efektu tylko wówczas, gdy mają charakter samoistny, a nie wtórny względem istoty sporu.

Ogólne rozważania umożliwiają przejście do zagadnień bardziej szczegółowych. Rozważania można rozpocząć od stwierdzenia, że Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera definicji pracodawcy. Oznacza to, że posługując się zasadą konsekwencji terminologicznej należałoby przyjąć, że pojęcie „pracodawca” z art. 460 § 1 k.p.c. odpowiada znaczeniowo zakresowi desygnatów z art. 3 k.p. Zapatrywanie to nie uwzględnia jednak tego, że oba przepisy mają odmienną proveniencję, pierwszy stanowi część prawa procesowego, drugi, prawa materialnego. Bez trudu można się przekonać, że określenia, takie jak „pracodawca” i „pracownik”, obrazujące aspekt podmiotowy, zostały zespolone z pojęciem „stosunek pracy”, czy wężiej „umowa o pracę”, a

zwroty te wyznaczają czynnik przedmiotowy. Wzorzec ten został zaadaptowany także przez prawo procesowe. Nie znaczy to jednak, że nie doszło w tym zakresie do istotnych modyfikacji. Aby się o tym przekonać, wystarczy zapoznać się z art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c., który definiuje pracownika, oraz art. 476 § 1 pkt 1 i pkt 1¹ k.p.c., w których odniesiono się do pojęcia sprawa z zakresu prawa pracy. Rozszerzenie strony podmiotowej przez uznanie za pracownika również osoby, które takiego statusu nie posiadają na gruncie prawa materialnego modyfikuje także zakres desygnatów pojęcia pracodawca w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c. Zasadnicze znaczenie ma jednak przywołany element przedmiotowy. Sprawą z zakresu prawa pracy jest również spór, w którym na etapie wnoszenia pozwu nie można jednoznacznie przesądzić czy odnajduje się on w stosunku pracy albo jest z nim związany. Zależność ta jest widoczna w treści art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., który zalicza do spraw z zakresu prawa pracy żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. W tym wypadku o „pracowniczym” charakterze sprawy decyduje subiektywne przekonanie powoda, które może, ale nie musi ziścić się w orzeczeniu kończącym postępowanie. Wskazana właściwość natury przedmiotowej rzutuje na postrzeganie podmiotu pozwanego. W sprawie takiej postępowanie toczy się przeciwko pracodawcy w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c. i nie zmienia tego również niekorzystny dla pracownika werdykt sądu. Oznacza to, że pozycja prawna pozwanego nie jest w tym wypadku kształtowana przez prawo materialne (art. 3 k.p.), ale przez autonomiczne rozumienie określenia „pracodawca”. Niezasadny pozew, którego przedmiotem jest roszczenie z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., w razie uznania przez sąd, że strony nie łączył stosunek pracy, nie podlega odrzuceniu na podstawie art. 199 pkt 3 k.p.c., ale oddaleniu (z racji przedmiotowych).

Zaprezentowane konstatacje prowadzą do kolejnych konkluzji. Wątek związany z istnieniem stosunku pracy może stanowić przedmiot żądania, nie jest też wykluczone, że będzie jedynie przesłanką prejudycjalną innego roszczenia. Jeśli powód domaga się roszczenia mającego podstawę prawną w prawie pracy, to okolicznością znamionującą to żądanie jest istnienie stosunku pracy. Oznacza to, że sprawa taka w ujęciu procesowym ma charakter „pracowniczy” w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Nie ma bowiem wątpliwości, że roszczenie takie znajduje

odzworowanie w stosunku pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli zestawia się treść § 1 pkt 1 i § 1 pkt 1¹ art. 476 k.p.c. Ich wykładnia systematyczna nie pozostawia wątpliwości, że linia demarkacyjna oddzielająca sprawy z zakresu prawa pracy od innych zakreślona została dwoma czynnikami – po pierwsze aspektem przedmiotowym, który odnajduje się w „pracowniczej” podstawie prawnej żądania, po drugie postrzeganiem rzeczywistości prawnej „oczyma” powoda. Elementy te sprawiają, że ocena sprawy jako sprawy z zakresu prawa pracy oderwana została od ostatecznej konkluzji, która leży w gestii sądu. Znaczy to tyle, że bez względu na to czy sąd podzieli stanowisko powoda o istnieniu stosunku pracy, czy też nie, sprawa taka powinna być rozpoznana według rygorów określonych dla postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy. Okazuje się zatem, że to czynnik przedmiotowy ma decydujące znaczenie, a aspekt podmiotowy, który nie został poruszony w art. 476 § 1 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c., ma znaczenie wtórne. W rezultacie, w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c. status pracodawcy przysługuje podmiotowi, który jest za pracodawcę postrzegany przez powoda, a dochodzone roszczenia znajdują odzwierciedlenie w tak rozumianym stosunku pracy lub przepisach prawa pracy (pogląd ten został już w orzecznictwie wyrażony – w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209).

Mając na uwadze przedstawione uwagi, staje się jasne, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 199 pkt 3 k.p.c. Rozpoznawana sprawa miała właściwości sporu z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., a to oznacza, że Centralne Biuro Antykorupcyjne posiadało status pracodawcy w rozumieniu art. 460 § 1 k.p.c. Nie było zatem podstaw prawnych do odrzucenia powództwa z uwagi na brak zdolności sądowej po stornie pozwanej. Sąd Rejonowy powinien merytorycznie rozpoznać zgłoszone roszczenia, jeśli strony nie łączył stosunek pracy, oddalić zgłoszone roszczenie, w przeciwnym razie rozważyć ich zasadność. Wobec oznaczenia strony pozwanej według formuły z art. 460 § 1 k.p.c. wyrok oddalający powództwo nie uniemożliwia dochodzenia roszczeń przed sądem cywilnym, w trybie zwykłym, w sprawie przeciwko Skarbowi Państwa. W tym wypadku nie zachodzi zbieżność podmiotowa wymagana przez art. 366 k.p.c. W ocenie Sądu Najwyższego klarowne stanowisko powoda, korzystającego z

pomocy profesjonalnego pełnomocnika, wyklucza sięgnięcie do art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. Dopozwanie z urzędu nie może odbywać się wbrew wyraźnej woli strony powodowej, która jest dysponentem procesu. Z tego samego powodu nietrafne jest również w tym przypadku stwierdzanie swojej niewłaściwości i przekazywanie sprawy do rozpoznania wydziałowi (sądowi) cywilnemu, który wobec braku zdolności sądowej pozwanego zmuszony byłby do odrzucenia pozwu na podstawie art. 199 pkt 3 k.p.c.

Na zakończenie konieczne jest poruszenie jeszcze dwóch kwestii. W dotychczasowym orzecznictwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 309) przyjmowano, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo także, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego (administracyjnoprawnego) charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy, jak roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatek za pracę nocną, a także roszczenia związane z mobbingiem, których zasadność zależy od ustalenia istnienia stosunku pracy. W takiej sytuacji sąd pracy, stwierdzając nieistnienie stosunku pracy, nie może przekazać sprawy do rozpoznania do wydziału cywilnego sądu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167; wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209), a rozpoznanie sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym nie uzasadnia uznania nieważności postępowania ze względu na sprzeczny z przepisami prawa skład sądu orzekającego (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Wskazywano również, że w stosunku do roszczeń, których podstawą prawną mogą być również przepisy prawa cywilnego, z uwagi na art. 201 § 1 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c., niedopuszczalne jest oddalenie powództwa w razie stwierdzenia, że zawarta przez strony umowa nie nosi cech umowy o pracę. Oddalenie powództwa o świadczenia wynikające z poza pracowniczej podstawy prawnej byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby sąd pracy po stwierdzeniu, że zawarta umowa nie ma charakteru umowy o

pracę rozważył zasadność zgłoszonych roszczeń przy założeniu, że strony łączyła umowa cywilnoprawna i stwierdził bezzasadność tych roszczeń z punktu widzenia prawa cywilnego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 7 marca 2006, I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67).

W orzecnictwie pojawił się również inny pomysł. W wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209, Sąd Najwyższy rozważał, jak ma postąpić sąd pierwszej instancji, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz na podstawie stosunku cywilnoprawnego (nie jest to nowy problem - patrz: uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167). W takiej sytuacji nie zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej. Dlatego, zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy do wydziału cywilnego, a nie odrzucenie pozwu, czy przekazanie innemu organowi w trybie art. 464 § 1 k.p.c. (postanowienie z dnia 12 marca 1999 r., I PKN 63/99, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 391). Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego zostaje wywiedzione roszczenie nie jest stosunkiem pracy (samo w sobie) nie oznacza też bezzasadności powództwa, a więc tylko na tej podstawie nie może ono być oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu może być uzasadnione w zależności od jego rodzaju. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa (obojętne jaka, np. umowa o pracę lub kontrakt menedżerski), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Przede wszystkim jednak sąd pracy nie może w pierwszej instancji rozpoznać sprawy, jeżeli przyjmuje, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, gdyż orzekałby w składzie sprzecznym z przepisami prawa, co jest przesłanką nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c.

Podsumowując przegląd dotychczasowego orzecnictwa należy podkreślić tendencje do merytorycznego rozpoznania zgłoszonego roszczenia. Stwierdzenie, że strony nie łączył stosunek pracy sprawia, że roszczenia mu towarzyszące: a) podlegają oddaleniu, jeśli są właściwe tylko dla więzi pracowniczej, b) są merytorycznie rozpoznawane przez sąd pracy w trybie „zwykłym”, c) powinny

zostać przekazane do wydziału cywilnego, jeśli ich rozpoznanie nastąpiłoby w składzie niewłaściwym. Rozpoznawana obecnie sprawa przekonuje, że konieczne jest zmodyfikowanie wypracowanego wzorca. Dotyczy to sytuacji, w której powód w pełni świadomie pozywa jednostkę organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej i nie godzi się na sprostowanie (zmianę) oznaczenia strony pozwanej, tak aby spełniała ona kryteria z art. 64 § 1 k.p.c. W takim wypadku roszczenia upatrywane w istnieniu stosunku pracy, bez względu na to, czy znajdują odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy, czy też nie, w razie przesądzenia, że strony nie łączyło zobowiązanie pracownicze, podlegają oddaleniu. Funkcjonalnie nielogiczne jest w tym przypadku zmienianie zgodnie z art. 201 § 2 k.p.c. trybu procedowania na właściwy, gdyż konwersja taka prowadzi zawsze do konieczności odrzucenia pozwu na podstawie art. 199 pkt 3 k.p.c. Wysoki stopień zdeterminowania powoda, który zmierza do rozpoznania jego roszczeń w trybie „pracowniczym”, co przejawia się uporem w określeniu strony pozwanej, uniemożliwia „ratowanie” powództwa i poddanie go pod osąd merytoryczny w trybie zwykłym. Zachowanie procesowe sądu jest projekcją postawy inicjatora postępowania. Skoro powód popierając zgłoszone żądania opiera się tylko na konsekwencjach wynikających z istnienia stosunku pracy, to sąd, wbrew jego wyraźnej woli, nie powinien rozpoznawać jego roszczeń w innym niż „pracowniczy” trybie. Oddalenie powództwa w tym przypadku nie oznacza, że rozpoznano sprawę w składzie niewłaściwym. Wiążący jest bowiem skład dedykowany sprawom z zakresu prawa pracy (art. 47 § 2 pkt 1 albo § 1 k.p.c.).

Druga kwestia dotyczy treści orzeczenia Sądu Najwyższego. Przeprowadzone rozważania nie pozostawiają wątpliwości, że postanowienie Sądu odwoławczego nie może się ostać, gdyż doszło do naruszenia przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej. Zważywszy, że pierwotnej wady procesowej dopuścił się Sąd pierwszej instancji, trafne byłoby uchylenie obu wyroków (Sądu pierwszej i drugiej instancji). Powód w skardze kasacyjnej domaga się jednak tylko skasowania wyroku Sądu odwoławczego, a Sąd Najwyższy związany jest granicami zaskarżenia (art. 398¹³ § 1 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c.). Dlatego orzeczono jak w sentencji.

